

Perlindungan Maternitas dan Keadilan Gender

Dian Ferricha

Pendahuluan

Sejak masyarakat ekonomi ASEAN diberlakukan pada tahun 2015, dimana mendorong efisiensi ekonomi diberbagai sektor produksi barang dan jasa. Salah satu faktor pendorong krusial adalah kesetaraan gender. Peran perempuan memiliki potensi besar sebagai agen ekonomi dalam mengurangi kemiskinan, memperkuat ekonomi, berkontribusi dan mengubah masyarakat. Walaupun dalam kenyataannya, masih banyak pekerja perempuan yang belum mendapatkan hak-haknya dalam bekerja.

Selain itu juga dibutuhkan perlindungan khusus di tempat kerja untuk perempuan yang sedang hamil, menunggu persalinan dan menyusui untuk mencegah bahaya bagi kesehatan mereka dan anaknya serta waktu untuk masa melahirkan, menyusui dan pemulihan serta merawat anak mereka. Kemudian, mereka juga membutuhkan perlindungan sosial untuk menjamin adanya kepastian jaminan pekerjaan yang berkelanjutan serta pengupahan. Salah satu prasyarat penting untuk mencapai kesetaraan dan perlakuan yang sesungguhnya antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja adalah melindungi kesehatan kehamilan, persalinan, merawat anak mereka dari diskriminasi pekerjaan.

Masa rentan bagi pekerja perempuan adalah ketika kehamilan dan persalinan. Cuti melahirkan dan rehat menyusui di tempat kerja dilindungi oleh Undang-Undang Nasional dan Hukum Internasional di banyak negara, khususnya di Indonesia,¹ akan

¹ terkait dengan perlindungan hak normatif pekerja perempuan, Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi antara lain : *Konvensi PPB tentang*

tetapi dalam kenyataannya, hak-hak dasar bagi perempuan tersebut tidak dihiraukan. Diskriminasi yang berkaitan dengan kehamilan didorong oleh banyak alasan yang mencakup ketakutan para pengusaha akan berkurangnya produktivitas pekerja, dan mungkin juga pandangan paternalistik bahwa perempuan yang sedang hamil tidak dapat atau tidak seharusnya bekerja.

Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur tentang perlindungan maternitas di tempat kerja yang mana perlindungan ini sangat penting pada kesetaraan gender dan perlakuan dan perlindungan kesehatan. Perlindungan maternitas memiliki dua tujuan, yakni: 1) Untuk memelihara kesehatan ibu dan anaknya yang baru lahir; 2) Untuk memberikan kepastian pekerjaan dan penghasilan; perlindungan dari pemberhentian kerja dan diskriminasi; hak untuk lanjut bekerja setelah cuti; dan, untuk mempertahankan upah dan penghasilan selama kehamilan.²

Indonesia mengakui kesetaraan gender dalam berbagai legislasi nasional.³ Terbitnya Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan beragam perundang-undangan tentang perempuan serta komitmen terhadap kesepakatan internasional telah mendorong terjadinya perubahan

Penghapusan Diskriminasi Terhadap Semua Perempuan (CEDAW); Perjanjian Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR); Konvensi Hak-Hak Anak (CRC); dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan. Memang di tingkat nasional, perlindungan hak-hak pekerja perempuan telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan akan tetapi Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas belum diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia.

² Better Work Indonesia, *Better Work Indonesia Assessment 2012*, International Labour Organisation Jakarta, 2012), h. 10

³ melalui Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender atau yang sering diistilahkan sebagai PUG membuat pemerintah berkomitmen untuk memasukkan gender sebagai arus utama dalam setiap program pembangunan. Komitmen pemerintah untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dalam pembangunan nasional juga telah dituangkan dalam Permendagri Nomor 15 Tahun 2008, sebagaimana diubah dalam Permendagri No. 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah.

paradigma pemberdayaan perempuan, yaitu dari WID (*Women in Development*) ke GAD (*Gender and Development*). Perubahan ini merupakan reaksi keras terhadap WID yang melancarkan program dan kegiatan pembangunan hanya untuk perempuan, sedang GAD berupaya memahami subordinasi perempuan melalui analisis relasi gender didalamnya.⁴

Paradigma pembangunan pemberdayaan perempuan pun telah bergeser hingga ke konsep *gender mainstreaming* yang merupakan pematangan dari strategi GAD dengan tujuan utama mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) dalam berbagai bidang pembangunan melalui penyusunan kebijakan program pembangunan responsif gender. Dalam strategi ini gender menjadi arus utama dari setiap kebijakan negara maupun aksi masyarakat dan institusi negara.⁵

Dimana dalam peraturan tersebut salah satu prioritas pembangunannya adalah peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Salah satu yang menjadi pokok persoalan dalam kesetaraan gender adalah perempuan yang bekerja di ranah publik. Perempuan pekerja pabrik belum menempati posisi yang menguntungkan baik karena mereka adalah perempuan dan juga karena mereka adalah kelompok pekerja. Perempuan dalam golongan ini mengalami marginalisasi ganda akibat kelas sosial dan jenis kelaminnya yang terkonstruksi secara sosial budaya sebagai kelas nomor dua, sebagai perempuan pekerja kondisi mereka tak kurang memprihatinkan. Untuk itu dalam tulisan ini permasalahan yang ingin dikaji adalah pentingnya perlindungan maternitas pada pekerja perempuan guna mencapai hak kesetaraan gender.

⁴ Aida Vitayala Hubeis, *Pemberdayaan Perempuan Dari Masa ke Masa* (Bogor: IPB Press, 2010), h. 3

⁵ Ismi Dwi Astuti Nurhaeni & Insiwi Febriani (ed). *Pengusutan Paradigma Pembangunan Pemberdayaan Perempuan Menuju Pengarusutamaan Gender*, Surakarta: Cakra Books, 2011).

Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas

Perlindungan maternitas adalah hak asasi manusia yang mendasar: hak untuk hidup bebas dari diskriminasi dan pelecehan dan bekerja dengan martabat dan keamanan pada kondisi yang baik di tempat kerja adalah sebuah hak asasi manusia. Perlindungan maternitas sudah jelas sangat signifikan dalam perwujudan hak-hak asasi manusia ini. Perlindungan maternitas secara eksplisit memberikan hak kepada semua perempuan pada usia reproduktif untuk berpartisipasi pada pekerjaan yang dibayar tanpa adanya ancaman diskriminasi dan, dalam kasus kehamilan, hak perempuan untuk bekerja pada suatu kondisi yang memungkinkan adanya jaminan ekonomi dan kesetaraan kesempatan, serta mengambil manfaat dari kondisi di tempat kerja yang baik.

Perlindungan maternitas di tempat kerja adalah elemen penting pada "kesetaraan kesempatan dan perlakuan" dan "perlindungan kesehatan" (International Labour Organisation). Perlindungan maternitas memiliki 2 tujuan utama yakni : a. untuk memelihara kesehatan ibu dan anaknya yang baru lahir, dan; b. untuk memberikan kepastian pekerjaan dan penghasilan; perlindungan dari pemberhentian kerja dan diskriminasi; hak untuk lanjut bekerja setelah cuti dan untuk mempertahankan upah dan penghasilan selama kehamilan.⁶ Selain itu, peran penting dari perlindungan maternitas adalah kesetaraan gender, yang mana merupakan suatu landasan untuk kesetaraan gender, yang tidak hanya penting dalam pemenuhan hak-hak dan keadilan.

Adapun standar Konvensi ILO 183⁷ yakni :Pertama, Jangkauan (siapa yang dilindungi), meliputi seluruh pekerja perempuan menikah ataupun tidak menikah termasuk mereka yang memiliki pekerjaan yang tidak tetap (pekerja kontrak/borongan). Kedua, Jumlah Cuti, yang tidak kurang dari 14 minggu dengan aturan 6 minggu cuti wajib setelah melahirkan. Ketiga, Tunjangan Kontan, antara lain berupa dua pertiga dari gaji perempuan sebelumnya, atau sama dengan upahnya, dalam rata-rata, jika ada

⁶ Better Work Indonesia, (ILO, 2012), h. 10

⁷ Lihat Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000

alternatif metode penghitungan yang digunakan. Mendapat tunjangan dana bantuan sosial untuk pekerja perempuan bila mereka tidak mendapatkan kondisi yang memenuhi syarat. Mendapatkan tunjangan jaminan sosial atau dana publik atau ditentukan oleh hukum dan kebiasaan nasional. Bagi negara sedang berkembang dapat menyediakan tunjangan uang tunai dengan nilai yang sama dengan tunjangan waktu sakit atau cacat tidak permanen tetapi harus melaporkan kepada ILO sebagai langkah yang diambil agar sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Selanjutnya di bidang kesehatan, standar yang digunakan meliputi: Keempat, Tunjangan Kesehatan. Sebelum persalinan, pada saat melahirkan dan sesudah persalinan dan rawat inap apabila dibutuhkan. Kelima, Perlindungan Kesehatan. Perempuan hamil dan dalam masa perawatan tidak diharuskan untuk melakukan kerja yang dapat membebani dan mengganggu ibu dan anak, serta perlindungan lainnya yang mencakup perlindungan : a). Perlindungan Atas Pekerjaan dan Tindakan Diskriminasi, yakni : Pengusaha dilarang memecat pekerja perempuan selama hamil, cuti melahirkan dan bersalin dan selama dalam perawatan, kecuali pemecatan tersebut tidak ada hubungannya dengan kehamilan dan proses perawatan. Pembuktian atas tindakan pemecatan tersebut menjadi tanggung jawab pengusaha. Terjamin haknya untuk tetap kembali bekerja dengan menempati posisi yang sama atau sepadan dengan dengan upah yang sama. Perlindungan dari tindakan diskriminasi selama bekerja karena alasan maternitas. Pelarangan test kehamilan dalam proses rekrutmen; b). Istirahat Untuk Menyusui, antara lain : hak beristirahat selama sekali atau lebih dalam sehari untuk menyusui/laktasi. Hak untuk mengurangi jam kerja harian guna menyusui. Istirahat atau pengurangan jam kerja dan tetap mendapat upah, serta c). Parental Leave atau Cuti Ayah/Bapak, yakni Cuti yang diberikan kepada orang tua untuk merawat anaknya, termasuk orang tua yang melakukan adopsi anak.

Uraian dari penulis diatas menunjukkan bahwa perlindungan maternitas di tempat kerja selain tujuan salah satunya untuk mewujudkan kesetaraan gender ditempat kerja, perlindungan

maternitas juga memungkinkan perempuan untuk melaksanakan peran biologis mereka, seperti menjalani persalinan dan menyusui, tanpa harus termarginalisasi pada pasar tenaga kerja dalam perlakuan yang mengancam peran produktif mereka sebagai pekerja dan merongrong kepastian ekonomi mereka. Maka, kehamilan adalah suatu kondisi yang membutuhkan perlakuan yang berbeda untuk mencapai kesetaraan yang sesungguhnya dan, dalam pengertian ini, perlindungannya adalah sebuah alasan pencapaian prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja. Perlindungan ini juga mengatasi risiko kesehatan dan mencegah keikutsertaan pada praktek pekerjaan yang berbahaya yang dapat menghambat atau mempengaruhi kondisi perempuan dan anak selama masa kehamilan, setelah persalinan dan selama masa menyusui.

Peran penting perlindungan maternitas dalam pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan: perlindungan maternitas memperkuat peran ekonomi perempuan dan keterikatannya terhadap tenaga kerja, yang mengacu pada kurangnya keterlibatan penuh pada pendidikan dan pekerjaan. Memberikan cuti hamil dan perlindungan terhadap diskriminasi adalah suatu cara untuk mendorong perempuan muda pada usia reproduktif untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Hal ini juga bermanfaat untuk menstimulus ibu-ibu muda untuk tetap mempertahankan ketertarikan terhadap pasar tenaga kerja dan kembali bekerja setelah cuti selesai.

Implementasi perlindungan maternitas juga akan menciptakan efek domino yang positif, seperti penciptaan pekerjaan, menjamin hak-hak pada pekerjaan, memperluas perlindungan sosial, dan mendukung adanya dialog sosial. Banyak perempuan yang masih kurang memiliki akses terhadap pekerjaan yang layak yang memungkinkan mereka untuk bangkit dari kemiskinan dan bekerja pada lingkungan yang aman di tempat kerja; banyak perempuan yang berada di luar sistem hukum tradisional dan perlindungan sosial yang melindungi mereka dari kerentanan dan memberikan akses terhadap pelayanan kesehatan.

Perlindungan Maternitas dalam Hukum Indonesia

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) merupakan landasan dasar pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Selanjutnya dalam Pasal 82 UU Ketenagakerjaan, memberikan "jaminan" bagi pekerja perempuan untuk berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, dan dalam pasal tersebut juga mengatur bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.⁸

Dalam UU Ketenagakerjaan perlindungan terhadap pekerja perempuan telah mengatur secara jelas yakni sebagai berikut :

		Kondisi dan cakupan yang memenuhi syarat	Tingkat Bantuan dan Waktu
Kehamilan dan Persalinan	Cuti hamil Larangan pada shift malam	Pekerja yang hamil dan pasangannya, berdasarkan keterangan kehamilan dari dokter.	Masing-masing 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan sesudah melahirkan, Total 3 bulan dengan 100% upah, yang merupakan kewajiban pengusaha (Pasal. 82 – (1))

⁸ Indah Budiarti, *Mengapa perlindungan maternitas menjadi penting?*, <https://unionism.wordpress.com/2015/03/10/mengapa-perlindungan-maternitas-menjadi-penting/> Di akses 27 Januari 2017

			dan Pasal. 84, Bab 10 UU Ketenagakerjaan)
		Pasangan, berdasarkan keterangan kehamilan dari dokter (diperbolehkan 2 hari cuti yang dibayar untuk pekerja yang pasangannya melahirkan atau keguguran seperti yang ada pada undang-undang	2 hari untuk pasangan (Pasal. 93 (2)(C) dan (4)(e), Bab 10 UU Ketenagakerjaan)
		Pekerja yang hamil, berdasarkan catatan referensi dokter yang menganjurkan pelayanan kesehatan untuk pekerja yang hamil dan janin.	Shift malam antara jam 23:00 dan 07:00 dilarang. (Pasal. 76, Bab 10 UU Ketenagakerjaan)
	Cuti keguguran & Cuti kelahiran Janin mati	Pekerja yang hamil, berdasarkan catatan referensi dokter yang menyatakan keguguran atau kelahiran dengan janin yang mati	1,5 bulan untuk ibu (Pasal. 82 – (2), ayat 10 dari Bab 10 No. 13, 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan).

		Pasangan, berdasarkan keterangan kehamilan dari dokter.	2 hari untuk pasangan (Pasal. 93 – (2)(C) dan (4)(e), Bab 10 UU Ketenagakerjaan).
Setelah persalinan dan perawatan anak	Rehat Menyusui	Pekerja yang menjalani persalinan	Selama jam kerja, rehat selama 30 menit pada masing-masing pagi hari dan siang hari (dua kali sehari, total 1 jam) untuk memberikan ASI dan menyusui bayi yang berusia d bawah 6 bulan. (Pasal. 83, Bab 10 UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kesehatan No. 36/2009 Article 128).

Tabel 1. Hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan

Dari tabel yang telah penulis uraikan diatas, menunjukkan UU Ketenagakerjaan telah memuat aturan mengenai perlindungan maternitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam UU Ketenagakerjaan aturan secara langsung menjelaskan tentang perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan meliputi cuti

haid, tidak bekerja pada malam hari ketika sedang hamil, kesempatan untuk menyusui, cuti melahirkan dan nifas, dan cuti gugur kandungan. Secara sepintas, perlindungan maternitas dalam UU Ketenagakerjaan nampak memenuhi kebutuhan dan kepentingan perempuan terkait dengan kesehatan reproduksinya. Tapi, jika dianalisa dengan menggunakan pendekatan hukum berperspektif perempuan, rumusan mengenai perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan dalam undang-undang ini masih mempunyai beberapa kelemahan.

UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang batasan berapa usia kehamilan bagi pekerja perempuan untuk mulai mendapatkan hak tidak bekerja pada malam hari. Selain itu UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil di berbagai pekerjaan lainnya yang dapat membahayakan bagi kehamilannya. UU Ketenagakerjaan juga tidak ada satupun yang menyinggung masalah pemindahan pekerja perempuan hamil ke tempat yang jenis pekerjaannya lebih ringan dan masalah diskriminasi, yang berkaitan dengan hak pekerja perempuan untuk kembali bekerja pada posisi dan upah yang sama setelah cuti melahirkan.

Kebutuhan perempuan pekerja pabrik cukup banyak terutama yang berkaitan dengan peran gendernya sebagai perempuan; ibu. Namun pemenuhan akan kebutuhan tersebut sangat terbatas. Setiap pekerja baik itu laki-laki maupun perempuan harus memperoleh hak-haknya sebagai pekerja tanpa dibedabedakan atas dasar apapun. Beberapa kebutuhan pekerja perempuan yang khas sudah dilindungi oleh Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan maternitas atau kemampuan biologis perempuan diantaranya adalah cuti haid, cuti melahirkan dan menyusui. Namun kebutuhan tersebut direspon secara berbeda oleh setiap perusahaan tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan yang mayoritas masih menempatkan pekerja pada posisi marginal yang tidak memiliki kekuatan untuk melawan.

Sebagaimana telah penulis singgung di awal tulisan ini, yang menjadi dasar perlindungan perempuan pekerja tidaknya hanya

termuat dalam UU Ketenagakerjaan, dengan terbitnya Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dan beragam perundang-undangan tentang perempuan serta komitmen terhadap kesepakatan internasional telah mendorong terjadinya perubahan paradigma pemberdayaan perempuan.

Dalam pengarusutamaan gender mencakup baik pemenuhan kebutuhan praktis gender maupun pemenuhan kebutuhan strategis gender. Kebutuhan praktis gender adalah kebutuhan-kebutuhan perempuan agar dapat menjalankan peran-peran sosial yang diperankan oleh mereka untuk merespon kebutuhan jangka pendek, seperti perbaikan taraf kehidupan. Sedangkan kebutuhan strategis gender adalah kebutuhan perempuan yang berkaitan dengan perubahan subordinasi perempuan terhadap laki-laki seperti pembagian kerja, kekuasaan dan control sumber daya, termasuk di dalamnya adalah penghapusan kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan⁹.

Kebutuhan inilah yang digulirkan pertama kali dalam analisa Moser disebut kebutuhan spesifik gender, yakni terdiri dari kebutuhan praktis dan strategis. Moser¹⁰ menjelaskan bahwa kebutuhan praktis gender adalah :

*"...the needs women identify in their socially accepted roles in society. Practical gender needs do not challenge the gender division of labour or women's subordinate position in society, although rising out of them. Practical gender needs are a response to immediate perceived necessity, identified within a special context. They are practical in nature and often are concerned with inadequacies in living conditions such as water provision, health care and employment"*¹¹

⁹ Juklak Inpres No. 9 Tahun 2000

¹⁰ Caroline Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training*. (London: Routledge, 1995), h. 40

¹¹ Kebutuhan wanita mengidentifikasi peran mereka yang diterima secara sosial di masyarakat. Kebutuhan gender praktis tidak menantang pembagian kerja berdasarkan gender atau posisi bawahan perempuan di masyarakat, meski meningkat dari mereka. Kebutuhan gender praktis merupakan respons terhadap kebutuhan yang dirasakan langsung, diidentifikasi dalam konteks khusus. Mereka bersifat praktis dan sering kali memperhatikan kekurangan

Dalam konteks penelitian ini kebutuhan praktis bagi pekerja perempuan misalnya berupa pelayanan akan penitipan anak di tempat kerja (baik tempat kerja ayah maupun ibu), ruang dan fasilitas yang kondusif bagi pekerja perempuan yang menyusui atau toleransi waktu istirahat untuk menyusui, layanan umum atau yang disediakan oleh perusahaan akan transportasi yang aman bagi perempuan pekerja khususnya di malam hari, layanan klinik yang memadai untuk menanggulangi kesakitan karena haid atau pasca melahirkan, pelayanan kehamilan bagi pekerja perempuan misalnya pemeriksaan kehamilan dan pemberian zat besi, cuti haid dan cuti melahirkan yang memadai, satpam perempuan sehingga ketika ada pemeriksaan di pintu masuk bisa meminimalkan terjadinya pelecehan seksual, fasilitas dan kondisi tempat kerja yang tidak membahayakan bagi perempuan khususnya bagi perempuan hamil.

Sementara itu kebutuhan strategis adalah kebutuhan yang lebih berjangka panjang, mengacu pada peran ideal perempuan, merubah hubungan gender dan memerlukan strategi tertentu dalam proses pemenuhannya. Moser¹² mendefinisikan konsep tersebut sebagai berikut:

"...are the needs women identify because of their subordinate position to men in their society. Strategic gender needs vary according to particular contexts. They relate to gender division of labour, power and control and may include such issues as legal right, domestic violence, equal wages and women's control over their bodies. Meeting strategic gender needs helps women to achieve greater equality. It also changes existing roles and therefore challenges women's subordinate position"¹³.

dalam kondisi hidup seperti penyediaan air, perawatan kesehatan dan pekerjaan.

¹² Caroline Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training*. (London: Routledge, 1995), h. 39

¹³ adalah kebutuhan wanita untuk mengidentifikasi karena posisi bawahan mereka terhadap laki-laki di masyarakat mereka. Kebutuhan gender strategis bervariasi sesuai dengan konteks tertentu. Mereka berhubungan dengan pembagian kerja, kekuasaan dan kontrol gender dan mungkin termasuk isu-isu seperti hak hukum, kekerasan dalam rumah tangga, upah yang setara dan kontrol perempuan terhadap tubuh mereka. Memenuhi kebutuhan gender strategis membantu perempuan mencapai kesetaraan yang lebih tinggi. Ini

Kebutuhan strategis gender berkaitan dengan posisi perempuan yang subordinat dengan laki-laki dalam masyarakat sehingga sifatnya jangka panjang. Kebutuhan ini disebutkan oleh Moser bisa mengubah posisi yang setara gender bagi laki-laki dengan perempuan apabila dipenuhi secara maksimal. Dalam konteks penelitian ini maka kebutuhan strategis gender misalnya adalah program-program yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan pekerja pabrik. Pelatihan kerja bagi perempuan pekerja bisa membekali mereka dengan ilmu yang bisa digunakan saat PHK terjadi sehingga perempuan sudah memiliki bekal ketrampilan yang bisa digunakan untuk mencari penghasilan lain.

Kebutuhan strategis juga menyangkut bagaimana kebijakan dan aturan yang dibuat oleh pemerintah dan pihak perusahaan yang melindungi perempuan pekerja di tempat kerja serta tidak bias gender. Kebijakan ini misalnya pemberlakuan upah yang memadai sesuai dengan beban kerja dan bukan berdasarkan atas *stereotype* gender. Kebijakan yang responsif akan kebutuhan gender laki-laki dan perempuan diperlukan untuk menciptakan perlindungan bagi pekerja perempuan yang berbasis pada kebutuhan spesifik gender tadi. Perlindungan berbasis gender seyogyanya mengaitkan antara peran-peran perempuan dan kebutuhan praktis-strategis yang disandangnya supaya perempuan sebagai pekerja bisa memperoleh hak dan perlindungan sesuai dengan kebutuhannya.

Indikator kesetaraan gender dalam pembentukan peraturan perundang-undangan secara tegas dinyatakan dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan¹⁴. Penjelasan Pasal 6

juga mengubah peran yang ada dan karena itu menantang posisi bawahan perempuan.

¹⁴ Lihat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 6 Ayat (1).

Asas Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan meliputi :

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kekeluargaan;
- e. kenusantaraan;

ayat (1) huruf g dan huruf h, menyatakan bahwa, yang dimaksud dengan "asas keadilan" adalah setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara tanpa kecuali. Sedangkan yang dimaksud dengan "asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan" adalah setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan tidak boleh berisi hal-hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial. Akses ini seyogyanya diperkuat dengan ketentuan bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan tidak boleh berisi hal-hal yang bersifat memberikan atau berakibat membedakan, berdasarkan latar belakang, antara lain agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.¹⁵

Berdasarkan pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya tersebut bahwa pada dasarnya Materi Muatan suatu Peraturan Perundang-undangan tidak boleh mengandung atau mengakibatkan hal-hal yang bersifat diskriminatif, ketidakadilan, ketidaksetaraan, termasuk ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender, serta berbagai hal yang tidak selaras dengan asas-asas materi muatan sebagaimana telah ditentukan tersebut. Salah satu upaya agar materi muatan Peraturan Perundang-undangan adalah memenuhi unsur-unsur sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 maka perlu dan penting dilakukan kajian dan analisisnya terlebih dahulu mengenai apa dan mengapa serta tujuan dibentuknya suatu peraturan perundang-undangan.¹⁶

f. *bhinneka tunggal ika*;

g. keadilan;

h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;

i. keterlibatan dan kepastian hukum; dan/atau.

j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

¹⁵ Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, *Parameter Kesetaraan Gender Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, Cet II, 2012, h.40

¹⁶ *ibid*

Selanjutnya sasaran yang ingin diwujudkan, jangkauan dan arah pengaturan yang akan disusun, yang akan dijelaskan dalam konsepsi yang akan dibangun dalam rangka memenuhi kebutuhan adanya pokok pikiran, lingkup atau obyek yang akan diatur, semua itu membutuhkan analisis agar dampak atas suatu pengaturan tersebut dapat mengandung nilai-nilai keadilan baik dalam rumusan (*de-jure*) maupun (*de-facto*)nya. Salah satu langkah yang perlu dipertimbangkan untuk adanya bentuk pengaturan yang responsif gender dan menghindarkan ketentuan yang netral gender adalah dukungan semua kalangan untuk diarahkan pada pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang responsif gender dan tidak diskriminatif terhadap salah satu jenis kelamin sebagaimana dimaksud dalam prinsip-prinsip Konvensi CEDAW.¹⁷

Menurut hemat penulis, berlakunya MEA akan memberi dampak pada arus bebas permodalan, arus bebas perdagangan barang dan jasa, dan arus bebas tenaga kerja. Tentu dalam hal ini pemerintah Indonesia mempunyai pekerjaan rumah yang banyak tidak hanya membuat kebijakan terkait investasi, perdagangan barang dan jasa, tetapi juga membuat kebijakan baru tentang perlindungan maternitas yang mana muatan materi didalamnya menjamin hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja. Perlindungan maternitas dan hak-hak perempuan tersebut memiliki urgensi tingkat tinggi, kenapa demikian, karena perlindungan maternitas merupakan suatu landasan untuk kesetaraan gender, yang bukan hanya dalam hak-hak dan keadilan tetapi juga penting dalam efisiensi ekonomi. Kemudian, sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan yang akan berakibat perubahan positif pada kehidupan masyarakat.

Selanjutnya, penulis melihat salah satu peran terpenting dalam perlindungan maternitas adalah untuk melindungi dari perlakuan yang mengancam peran biologis perempuan, seperti kehamilan, persalinan, menyusui dan pemulihan, tanpa harus termarginalisasi pada pasar tenaga kerja. Disisi lain dapat penulis ejawantahkan manfaat bagi pengusaha mengaplikasikan perlindungan maternitas dalam perusahaannya adalah pengusaha dapat mempertahankan

¹⁷ *Ibid*

pekerja mereka yang merupakan ibu untuk tetap produktif dan terlibat dalam pekerjaan, karena apabila manfaat kehamilan, persalinan, menyusui dan pemulihan mereka dilindungi, maka akan timbul paradigma dalam benak para pekerja perempuan bahwa pabrik tempat mereka bekerja adalah suatu tempat yang baik untuk bekerja. Para pengusaha juga dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral karyawan, mengurangi tingkat perputaran karyawan, dan juga mengurangi biaya pelatihan dan perekrutan karyawan baru.¹⁸

Menurut hemat penulis, mengacu pada analisis Moser¹⁹ tentang kebutuhan praktis dan kebutuhan strategis, Indonesia saat ini belum melakukan upaya yang serius dalam mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja, khususnya sejak bergulirnya MEA. Ini dapat dilihat dalam UU Ketenagakerjaan tentang perlindungan maternitas dalam dunia kerja yang masih minim. Jika penulis bandingkan antara UU Ketenagakerjaan khususnya mengenai bab perlindungan perempuan dengan Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas, Konvensi ILO lebih lengkap secara menyeluruh mengenai perlindungan pekerja perempuan. Jika dikaitkan dengan analisis Moser²⁰ tentang kebutuhan praktis dan kebutuhan strategis maka dapat disimpulkan Konvensi ILO No. 183 lebih komprehensif melindungi hak-hak pekerja perempuan dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika peraturan tanpa paham gender tentu pasti akan banyak merugikan perempuan. Maka dari itu teramat sangat penting meratifikasi Konvensi ILO No. 183 dan segera memberlakukan/mengadopsi konvensi tersebut secara nasional untuk lebih melindungi pekerja perempuan di tempat kerja.

¹⁸ Dian Ferricha, *Sosiologi Hukum dan Gender*, Bayumedia : Malang, 2011

¹⁹ Moser, Caroline, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*, London: Routledge, 1995

²⁰ Ibid, Moser

Universalisme vs. Relativisme HAM dan Perlindungan Maternitas dan Keadilan Gender di Indonesia

Perdebatan panjang tentang universalisme dan relativisme di dalam hak asasi manusia telah membelah negara-negara Barat yang mendukung universalisme hak asasi manusia dengan negara-negara Timur yang mengedepankan relativisme budaya. Selain itu, perdebatan juga melibatkan para pakar hukum, politik, filsafat dan pendukung hak asasi manusia internasional. Salah satu perbedaan mendasar dari kedua pendukung ini adalah terletak pada apakah implementasi hak asasi manusia harus mengadopsi sumber-sumber hukum lokal atau tetap bersikeras menegakan universalisme hak asasi manusia.²¹

Disini terlihat bahwa ada perbedaan yang mencolok tentang konsep dasar ditetapkannya hak asasi manusia internasional. Pertama, kelompok relativisme hak asasi manusia cenderung menerima dan bahkan menganjurkan realitas sosial di suatu masyarakat untuk menerapkan hak asasi manusia. Selain itu, perspektif ini juga menerima produk perundang-undangan di suatu negara untuk menerapkan hak asasi manusia karena hukum nasional selalu berkaitan dengan nilai-nilai yang berkembang di masyarakatnya.²²

Hak-hak perempuan dibangun secara bertahap, melalui perjuangan berat yang dipimpin perempuan di berbagai belahan dunia. Perjuangan terjadi dalam berbagai konteks, berkaitan dengan berbagai realitas ekonomi, politik, dan sosial. Perempuan mencatat keberhasilan dalam berbagai hal berkaitan dengan hak-hak pekerja, persamaan upah²³, hak sipil, dan bebas dari "penjajahan" mengenai peran perempuan dan mentransformasi masyarakat. Pada akhir Perang Dunia Kedua, perempuan membuat kemajuan penting dalam upaya agar suara perempuan didengar. Semua ini menghasilkan dimasukkannya "persamaan hak laki-laki

²¹ <http://mas-hanief.blogspot.co.id/2010/09/relativisme-dan-universalismeham.html>

²² ibid

²³ Op.cit, Dian Ferricha

dan perempuan" ke dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.²⁴

Setelah itu, dua Instrumen Hak Asasi Manusia yang ditandatangani dalam tahun 1966, yaitu Konvensi Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR) dan Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICE) Konvensi Pemberantasan Perdagangan Manusia dan Eksploitasi Pelacuran²⁵ adalah Konvensi pertama yang memberikan perhatian pada kerentanan perempuan dalam lingkungan/keadaan khusus. Setelah mengakui tingginya prevalensi diskriminasi terhadap perempuan pekerja, pada tahun 1951 ILO menjadi ujung tombak dalam menetapkan perjanjian antar negara yang menjamin pemberian upah yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

PBB juga mengakui kerentanan perempuan terutama dalam situasi konflik bersenjata dan dengan demikian melarang perlakuan tidak manusiawi dalam situasi seperti itu melalui Deklarasi Perlindungan Perempuan dan Anak-anak Dalam Keadaan Darurat

²⁴ Pernyataan Umum tentang Hak-Hak Asasi Manusia (Bahasa Inggris: Universal Declaration of Human Rights; singkatan: UDHR) adalah sebuah pernyataan yang bersifat anjuran yang diadopsi oleh Majelis Umum Persatuan Bangsa-Bangsa (A/RES/217, 10 Desember 1948 di Palais de Chaillot, Paris). Pernyataan ini terdiri atas 30 pasal yang menggarisbesarkan pandangan Majelis Umum PBB tentang jaminan hak-hak asasi manusia (HAM) kepada semua orang. Eleanor Roosevelt, ketua wanita pertama Komisi HAM (Bahasa Inggris: Commission on Human Rights; singkatan: CHR) yang menyusun deklarasi ini, mengatakan, "Ini bukanlah sebuah perjanjian... [Pada masa depan] ini mungkin akan menjadi Magna Carta internasional... Eleanor Roosevelt: Address to the United Nations General Assembly 9 December 1948 in Paris, France. <https://id.wikipedia.org>

²⁵ 1949, *Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation of the Prostitution of Others* (Konvensi Penghapusan Perdagangan Manusia dan Eksploitasi atas Pelacur) disetujui oleh Majelis Umum PBB. Konvensi ini sebenarnya menggabungkan 4 konvensi mengenai perdagangan perempuan dan anak-anak yang telah disetujui pada masa sebelumnya. Global Alliance Against Traffic in Women (1997), *Handbook for Human Rights Action in the Context of Traffic in Women*, GAATW, Bangkok

dan Konflik Bersenjata.²⁶ Hak maternal pekerja perempuan, merupakan bagian dari hak-hak asasi manusia yang menjadi bagian dari hakekonomi, sosial dan budaya kamu perempuan. Dalam konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), Pasal 11 menegaskan bahwa : (1) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia; (2) Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk dalam hal seleksi; (3) Hak memilih profesi dan pekerjaan, mendapat promosi, jaminan pekerjaan, semua tunjangan, serta fasilitas kerja, pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang; (4) Hak menerima upah yang sama termasuk tunjangan, termasuk persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas kerja; (5) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia; (6) Hak atas masa cuti yang dibayar; (7) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja; (8) Hak atas perlindungan khusus terhadap fungsi melanjutkan keturunan dalam bentuk : a). Tidak dipecat atas dasar kehamilan atau atas dasar status perkawinan; b). Pengadaan cuti hamil dengan bayaran; c). Pengadaan pelayanan sosial dalam bentuk tempat penitipan anak; d). Pemberian pekerjaan yang tidak berbahaya²⁷.

Menurut penganut relativisme, sebuah hukum tidak akan berlaku efektif ketika masyarakat menentanginya karena tidak sesuai dengan norma-norma dan tradisi yang ada. Begitu juga yang terjadi dengan hak asasi manusia internasional yang ditetapkan berdasarkan konsensus internasional negara-negara. Jika tidak mengakui relativisme budaya dan nilai-nilai yang berkembang di negara-negara, instrumen internasional justru bisa menjadi 'impotent.' Salah satu sebabnya adalah karena instrumen internasional tidak mampu mengintervensi sebuah pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh sebuah negara karena adanya

²⁶ Konvensi Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan atau yang dikenal dengan CEDAW. Konvensi ini ditandatangani pada tahun 1979 dan mulai berlaku pada tahun 1981. Konvensi ini merupakan puncak dari upaya Internasional yang ditujukan untuk melindungi dan mempromosikan hak-hak perempuan di seluruh dunia, termasuk di dalamnya anak-anak dan remaja perempuan.

²⁷ ibid

aturan hukum Piagam PBB yang melarang intervensi asing terhadap kedaulatan sebuah negara.

Sedangkan penganut universalisme cenderung menerapkan teori positivisme dimana sebuah hukum diperlukan untuk mengatur kehidupan sosial masyarakat. Paham ini berusaha menihilkan realitas sosial didalam masyarakat karena tujuan hukum memang diperlukan untuk memperbaiki kondisi sosial masyarakat tersebut. Perspektif ini tentu memerlukan sebuah infrastruktur hukum yang sangat kuat dan saling terkait. Misalnya, petugas hukum dan produk perundang-undangnya harus benar-benar netral dari *conflict of interest* dan *conflict of norms* agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Kesimpulan

Secara umum dalam UU Ketenagakerjaan sudah ada aturan baku tentang perlindungan pekerja perempuan beserta hak-hak normatif yang melekat padanya. Akan tetapi dalam prakteknya tidak banyak pekerja perempuan bisa menikmati hak-haknya tersebut. UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang batasan berapa usia kehamilan bagi pekerja perempuan untuk mulai mendapatkan hak tidak bekerja pada malam hari. Selain itu UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil di berbagai pekerjaan lainnya yang dapat membahayakan bagi kehamilannya. UU Ketenagakerjaan juga tidak ada satupun yang menyinggung masalah pemindahan pekerja perempuan hamil ke tempat yang jenis pekerjaannya lebih ringan dan masalah diskriminasi, yang berkaitan dengan hak pekerja perempuan untuk kembali bekerja pada posisi dan upah yang sama setelah cuti melahirkan.

Perlindungan maternitas dan praktik gender pada pekerja perempuan yang berasal dari lokalitas budaya, tradisi atau agama di Indonesia bisa diterapkan didalam implementasi hak asasi manusia selama perlindungan dan praktik tersebut tidak bertentangan dengan HAM universal khususnya asas non diskriminasi dan

persamaan hak bagi semua manusia dalam hal ini pekerja perempuan.

Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas merupakan konvensi yang muatan materinya berisikan kesetaraan semua perempuan dalam angkatan kerja dan kesehatan dan keselamatan ibu dan anak dalam rangka mengakui keberagaman dalam pembangunan ekonomi dan sosial anggota serta keanekaragaman usaha dan perkembangan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan. Tujuan dari perlindungan maternitas tersebut adalah untuk memberikan kepastian pekerjaan dan penghasilan; perlindungan dari pemberhentian kerja dan diskriminasi; hak untuk lanjut bekerja setelah cuti; dan untuk mempertahankan upah dan penghasilan selama masa kehamilan, persalinan dan pemulihan. Peran terpenting dalam perlindungan maternitas adalah untuk melindungi dari perlakuan yang mengancam peran biologis perempuan, seperti kehamilan, persalinan, menyusui dan pemulihan tanpa harus termarginalisasi pada pasar tenaga kerja.

Secara umum penelitian ini merupakan masukan bagi pemerintah agar meratifikasi Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang perlindungan maternitas. Negara dalam hal ini perlu meninjau kembali perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerja perempuan dan perlindungan maternitas serta jaminan atau tunjangan-tunjangan yang menjadi hak pekerja perempuan yang hamil, melahirkan dan menyusui.

Maka sangat direkomendasikan bahwa pekerja perempuan mendapatkan waktu kerja yang fleksibel dan cuti menyusui, disamping cuti hamil dan melahirkan. Badan Kesehatan Dunia menganjurkan bayi mendapatkan ASI eksklusif selama enam bulan. Maka sangat direkomendasikan pula bahwa pekerja perempuan mendapat cuti menyusui adalah selama enam bulan. Cuti hamil (tiga bulan pada fase pertama kehamilan), melahirkan dan menyusui perlu didukung hukum positif.

Daftar Kontributor

Al Khanif, S.H. (Universitas Jember), M.A. (Universitas Gadjah Mada), LL.M. (Universitas Lancaster), Ph.D. (School of Oriental and African Studies/SOAS Universitas London) adalah pengajar di Fakultas Hukum Universitas Jember, direktur the Centre for Human Rights, Multiculturalism and Migration (CHRM2) Universitas Jember dan Ketua Serikat Pengajar Hak Asasi Manusia (SEPAHAM) Indonesia periode 2017-2019.

Atip Latipulhayat, S.H., (Universitas Padjajaran), LL.M., (University of Monash), PhD (University of Monash) adalah staf pengajar di Fakultas Hukum Universitas Padjajaran.

Ayuningtyas Saptarini, S.H., (Universitas Jember) adalah mahasiswa pada program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember dan pegiat sosial di Mata Timoer Institute Jember.

Bestha Inatsan Ashila., S.H., (Universitas Indonesia), adalah Support Staff, Ministry of Woman Empowerment and Child Protection Republic of Indonesia-2015, Internship, Arteria Dahlan-2015, dan Research Assistant, Indonesia Judicial Monitoring Society, Faculty of Law, University of Indonesia (MaPPI FHUI)- 2016.

Bisariyadi., S.H., (Universitas Indonesia), LL.M., (University of Melbourne), adalah Researcher at the Constitutional Court of the Republic of Indonesia.

Dhia Al Uyun., S.H., (Universitas Brawijaya), M.H., (Universitas Brawijaya), dan sedang menempuh program doktor di (Universitas Airlangga), adalah pengajar di Universitas Brawijaya.

Dian Agung Wicaksono, S.H., (Universitas Gadjah Mada), LL.M., (Universitas Gadjah Mada, yang bekerjasama dengan Dennorske Ambassadeni Indonesien The Royal Norwegian Embassy in Indonesia), adalah Dosen dan Sekretaris Departemen Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

Dian Fericha, S.H., (Universitas Jember), M.H., (Universitas Islam Balitar), Dr. (Universitas Brawijaya) adalah Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Balitar.

Dina Tsalist Wildana, S.H.I., (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijogo Yogyakarta), LL.M., (Universitas Gadjah Mada) adalah staf pengajar di Fakultas Hukum Universitas Jember dan staf peneliti di The Centre for Human Rights, Multiculturalism and Migration (CHRM2) Universitas Jember.

Dio Ashar Wicaksana, S.H (Universitas Indonesia), Master in Sociology of Law (Onati International Institute Sociology of Law), adalah Indonesian Judicial Monitoring Society Faculty of Law University of Indonesia (Masyarakat Pemantau Peradilan Indonesia Fakultas Hukum Universitas Indonesia- MaPPI FHUI) Researcher (June 2012-present).

Fajri Matahati Muhammadin, S.H., (Universitas Gadjah Mada), LL.M., (University of Edinburgh), kandidat doktor di International Islamic University of Malaysia, adalah Dosen di Departemen Hukum Internasional, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada (sejak 2013).

Habib Shulton, S.H.I., (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), S.H., (Universitas Cokroaminoto Yogyakarta), M.H., (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta), adalah Dosen sekaligus pengelola Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Institut Agama Islam Maarif (IAIM) NU Metro Lampung, Pimpinan Redaksi (Pimred) Jurnal Fikri yaitu Jurnal Kajian Agama, Sosial dan Budaya.

Haidar Adam, S.H (Universitas Airlangga), LL.M (Comparative Constitutional Law di Central European University, Budapest-Hungary) adalah Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Airlangga untuk mata kuliah Hak Asasi Manusia, Teori Konstitusi dan Perbandingan Hukum Tata Negara, Peneliti pada Human Rights Laws Studies (HRLS) untuk isu kebebasan beragama dan berkeyakinan, dan pengurus Asosiasi Pengajar Hukum Tata Negara-Hukum Administrasi Negara (APHTN-HAN) Jawa Timur sebagai coordinator wilayah Surabaya.

Hilda, S.H (Universitas Tadulako), M.H., (Universitas Padjadjaran) adalah Pengajar di Universitas Tadulako

Kukuh Budi Mulya, S.H., (Universitas Jember), M.H., (Universitas Jember), kandidat doktor ilmu hukum di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, adalah staf pengajar di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Majda El Muhtaj, S.H. (Universitas Al-Wahliyah), M.H (Universitas Sumatera Utara Medan) dalah staf pengajar di Universitas Negeri Medan.

Mirza Satria Buana, S.H., (Universitas Lambung Mangkurat), M.H., (Universitas Islam Indonesia), Dr. (T.C. Beirne School of Law Universitas Queensland) adalah pengajar di Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat.

Muja'hidah, S.H., (Universitas Tadulako), M.H, (Universitas Padjadjaran), Dr. (Universitas Padjadjaran) adalah pengajar di Universitas Tadulako

Prisca Listiningrum, S.H., (Universitas Brawijaya), LL.M., (University of Edinburgh) adalah staf pengajar di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Rachminawati, S.H., (Universitas Padjajaran), LL.M., (University of Portsmouth Inggris) adalah kandidat doktor di School of Law University of Maastricht Belanda.

Rizqy Bachtiar, S.AB., (Universitas Brawijaya), MPA (University of Birmingham Inggris) adalah staf pengajar di Universitas Terbuka Malang.

Rudy Wijaya, S.H., (Universitas Lampung) LL.M (University of Kobe), Dr. (University of Kobe) adalah staf pengajar di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Siti Khoiriah., S.H.I (Institut Agama Islam Negeri), M.H (Universitas Indonesia), adalah staf pengajar di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Zuhri Saifudin., S.H., (Universitas Negeri Surakarta), M.H., (Pasca Sarjana UII Yogyakarta), adalah Constitutional Lawyer (Advokat/Praktisi dan Direktur/Pendiri "Kantor Hukum Pedang Keadilan and Partners"), Akademisi, Dosen HTN Universitas Jendral Ahmad Yani (UNJANI) Yogyakarta, dan Direktur Dewan Pimpinan Pusat Institut Pemantau dan Pengawas Pemerintahan Daerah (DPP IP3D).